

CÓDIGO DE *conduta*





SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	3
A EMPRESA	4
PROPÓSITO	4
VALORES	4
CUMPRIMENTO DAS LEIS E REGULAMENTOS	6
CONFLITO DE INTERESSES	6
RELACIONAMENTOS	6
Empregados	6
Clientes	7
Fornecedores	7
Sentimental	8
SUBORNO E CORRUPÇÃO	8
INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS	9
PRINCÍPIOS SOBRE REDES E MÍDIAS SOCIAIS	9
Imprensa	9
Imagem e reputação	10
OPORTUNIDADES DE NEGÓCIOS	10
ABUSO DE PODER E ASSÉDIO	10
PRECONCEITO	11
TRABALHO ESCRAVO E INFANTIL	11
Trabalho Escravo	11
Trabalho Infantil	12
FRAUDES E PROTEÇÃO DOS ATIVOS DA GATEWARE	12
MEDIDAS CABÍVEIS EM CASO DE DESCUMPRIMENTO	13
COMITÊ DE OUVIDORIA	14



INTRODUÇÃO

Seja bem-vindo à Gateware!

Este é o nosso código de ética e conduta com todas as informações que você precisa para uma jornada de sucesso em nossa empresa. Ainda que esteja alocado em algum de nossos clientes, o orgulho em pertencer e sua imagem nunca deixará de estar atrelada à Gateware e vice-versa.

Dentre as informações importantes deste documento, é possível destacar: propósitos e valores, normas de conduta, medidas disciplinares e mais esclarecimentos sobre poder e negócios. Todos os tópicos detalhados, você pode conferir no sumário.

As orientações aqui presentes são inegociáveis e devem fazer parte do dia a dia de toda a nossa equipe, inclusive em negociações comerciais com nossos parceiros. Ainda que não seja possível cobrir aqui todas as situações e possibilidades, esperamos que a utilização deste documento seja como um guia, norteando ações, sem fugir de nossa essência.

Portanto, recomendamos que seja lido atentamente, seja bem compreendido, absorvido e aplicado em suas atividades diárias, com o objetivo de guiar relações transparentes, respeitosas e com foco em excelência.

Caso tenha alguma dúvida ou consideração entre em contato com seu gestor, o time de Gestão de Talentos ou nosso canal de Ouvidoria localizado em www.intranet.gateware.com.br.

A diretoria.

Gateware.



A EMPRESA

A Gateway é uma empresa de origem brasileira, fundada no ano de 1998, em Curitiba/PR. É provedora de soluções e serviços de tecnologia da informação e de gestão, possui escritórios em: Curitiba, São Paulo, Rio de Janeiro, Estados Unidos, Argentina e estamos em busca de plena expansão.

Em seus mais de 20 anos de história, a Gateway com mais de 50 clientes atendidos, diversas horas de desenvolvimento, projetos e sucessos, mas acima de tudo: aprendizado. Engajada em metodologias e práticas reconhecidas no mercado, a Gateway é uma parceira SAP, na categoria SAP Partner Open Ecosystem para Gestão de Projetos, além de ser certificada PMI e registrada DUNS.

PROPÓSITO

O propósito da Gateway é fazer a diferença com **performance** e **criatividade**, promovendo **transformação**, impactando **negócios** e **pessoas**.

Para isso ser possível, contamos com valores sólidos e difundidos entre colaboradores e parceiros, criando assim unicidade entre os times.

VALORES

Para que a essência da Gateway seja mantida para além das fronteiras de paredes e a quilômetros de distância, contamos com um papel atuante do colaborador, ou seja, de você. Dessa forma, todos somos protagonistas e embaixadores da marca. Como colaborador da Gateway, você nos representa e nos honra, seja no dia a dia, em treinamentos, eventos (internos ou externos), cursos, festas ou qualquer outra situação. Portanto nossos valores são representados pelas seguintes ações:

Somos embaixadores da nossa marca – Ou seja, somos uma empresa de talentos que performam. Empoderamos nossos colaboradores, incorporamos a nossa marca, empreendemos! Não perdemos a oportunidade de gerar negócios com orgulho e ética.





Somos obcecados pela excelência – Ou seja, somos todos os guardiões da execução, agindo com velocidade, continuidade e constância. Perseguimos a qualidade, melhoria contínua e viabilidade, surpreendendo clientes externos e internos, produzindo uma experiência de sucesso.

Exercemos autonomia com responsabilidade - Tomamos decisões com segurança, sem medo de errar e gerando aprendizado.

Agimos e comunicamos com transparência - Temos uma comunicação constante, inclusiva, verdadeira, direta, amparada no respeito e empatia.

Atuamos com protagonismo – Buscamos sempre novos aprendizados e incentivamos que você invista em sua carreira. Seu desenvolvimento é fruto do seu potencial.

Somos simplesmente eficazes - Eliminamos a complexidade e focamos na solução ao invés do problema, sempre com ética e segurança.

Temos paixão pelo que fazemos - Atuamos com energia, entusiasmo e ousadia, encontrando alegria e realização naquilo que fazemos.



CUMPRIMENTO DAS LEIS E REGULAMENTOS

Acima do código de ética e conduta da Gateware, estão as leis governamentais vigentes no Brasil e nos países em que a Gateware estiver localizada. Dessa forma, aquele que as descumprir de alguma maneira está suscetível às penalidades sancionadas pela lei.

Portanto, a Gateware se firma como respeitosa às leis em todos os momentos e se reserva ao direito de acionar as autoridades competentes em casos de transgressão da lei, se for necessário.

CONFLITO DE INTERESSES

É vedado qualquer tipo de conflito de interesses. Portanto, fica proibido que o empregado use de seus interesses pessoais na intenção de se beneficiar ou levar vantagens particulares que contraponham os interesses da Gateware ou que possam lhe causar danos ou prejuízos.

Também não são aceitos vínculos societários, próprios ou por intermédio de cônjuge ou familiares, com fornecedores ou concorrentes da Gateware, se o cargo que o empregado ocupa conferir o poder de influenciar transações ou permitir acesso a informações privilegiadas.

Se ocorrer um caso de conflito de interesses ou se um colaborador enfrentar uma situação que pode envolver ou levar a um conflito de interesses, deve relatar isso ao seu gestor direto e/ou à divisão de Gestão de Talentos, ou à Ouvidoria, para resolver a situação de uma maneira justa e transparente.

RELACIONAMENTOS

Empregados

Os nossos colaboradores são nossos maiores clientes, portanto, os tratamos com dignidade e acreditamos em relações saudáveis e respeitosas. Dessa forma,





abominamos qualquer tipo de assédio, preconceito ou abuso, sendo estes temas abordados com detalhes mais à frente.

Além disso, nosso objetivo é propiciar um ambiente de trabalho de qualidade a todos, mantendo o desenvolvimento e melhorias de processo sempre em aberto para sugestões.

Todos os colaboradores gozam de autonomia e liberdade, por isso, devem manter o sigilo e confiabilidade de todas as informações acessadas ou recebidas.

Clientes

Além de oferecer produtos e serviços, a Gateway acredita em uma parceria de sucesso, portanto, promove soluções inovadoras e embasadas nas necessidades dos seus clientes para, assim, garantir uma entrega além das expectativas e com valor agregado.

Para que isso aconteça, garantimos que o cliente será o principal foco em todas as etapas envolvidas no negócio, seja durante o primeiro contato, o processo de venda, a execução dos serviços e nos relacionamentos posteriores que por ventura venham a acontecer.

Acima de qualquer monetização, estão os valores da Gateway. Por isso, a Gateway se reserva ao direito de encerrar relações comerciais que vão contra aos seus interesses e valores, de forma a denegrir algo ou alguém, ainda que este não tenha vínculo com a empresa. A Gateway não realiza distinção de parceiros por porte econômico, segmento ou localização, estando qualquer entidade apta a ser nosso cliente.

Fornecedores

A escolha e vinculação dos fornecedores da Gateway se dá por avaliação técnica e econômica neutra, sem nenhum tipo de discriminação ou favorecimento de qualquer parte relacionada.



Os fornecedores precisarão conhecer e honrar o código de conduta e valores da Gateway, fazendo jus a este, de forma a manter uma relação saudável entre as partes. Além disso, para ser contratado, o fornecedor deverá comprovar a não utilização de mão de obra escrava ou infantil.

Da mesma forma que com os clientes, a Gateway se reserva ao direito que encerrar relações com seus fornecedores, caso identifique inconsistência de valores e transgressões às leis, podendo, em necessidade, acionar às autoridades competentes.

Sentimental

Não há proibição ou coação de que existam relacionamentos entre os colaboradores da Gateway, desde que estes respeitem o espaço de trabalho e a presença de outros colegas, de modo a não constranger ou denegrir a imagem de colaboradores, ou da própria Gateway, em ambiente interno ou externo.

A contratação de cônjuges e companheiros é permitida, mas não beneficiada. Todos os processos de seleção são conduzidos mantendo a neutralidade, não havendo qualquer tipo de favorecimento por proximidade.

SUBORNO E CORRUPÇÃO

A Gateway não permite nem tolera qualquer prática antiética ou qualquer forma de suborno ou corrupção, conforme a Lei 12.846/2013, Lei Anticorrupção.

As decisões da Gateway serão baseadas em justiça, igualdade e transparência.

Colaboradores serão contratados a partir de suas qualificações pessoais, desempenho, habilidades e experiências, sem qualquer relação de interesses pessoais. O mesmo se aplica à futuras promoções, remunerações ou transferências.



Não deve haver competições entre os colaboradores e a Gateware ou obtenção de vantagens pessoais em oportunidades de negócio. Em caso de situações parecidas, o colaborador deve procurar seu gestor imediato e compartilhar o caso.

INFORMAÇÕES CONFIDENCIAIS

Os colaboradores não estão autorizados a divulgar informações confidenciais ou deixar que sejam divulgadas, tomando cuidados para armazená-las ou transmiti-las.

Reforçamos que informações internas são classificadas como confidenciais e consistem em toda e qualquer informação que não seja de conhecimento público.

São consideradas confidenciais informações comerciais, patentes, planos de negócios, planos e serviços de marketing, pesquisas de consumidores, design, bases de dados, registros, informações salariais, qualquer dado financeiro e outros não divulgados ou publicados.

No caso de terceiros, tais como sócios, fornecedores ou clientes, compartilharem informações confidenciais, essas informações devem ser tratadas com o mesmo cuidado dedicado às informações confidenciais da Gateware.

PRINCÍPIOS SOBRE REDES E MÍDIAS SOCIAIS

Imprensa

Contatos com a imprensa deverão ser feitos exclusivamente pelos porta-vozes designados pela Gateware, com orientação de assessoria específica de comunicação.

É vedado às pessoas não autorizadas realizarem contato com a imprensa em nome da Gateware.

O empregado não deve promover a divulgação de informações sigilosas ou inverídicas na imprensa.





O contato com profissionais da imprensa não deve ser tratado, em hipótese alguma, como um relacionamento comercial. Dessa forma, não envolve favores ou pagamento de nenhuma espécie.

Imagem e reputação

A construção e o fortalecimento da imagem e da reputação da Gateway também se dão por meio de nosso diálogo e comportamento para com os públicos com os quais nos relacionamos. Para tanto, nosso agir, dentro e fora da Gateway, deve estar sempre em consonância com os princípios e os valores da empresa.

Em relação ao uso das mídias sociais, a Gateway não permite o uso do nome da empresa para se obter vantagens ou negociações. Não se deve usar o nome da Gateway para se autopromover. É proibido incluir o nome da Gateway em casos envolvendo discriminação, preconceito, política, religião, agressões e ofensas às pessoas, clientes, fornecedores, concorrentes e afins.

É proibido compartilhar informações confidenciais ou privilegiadas.

OPORTUNIDADES DE NEGÓCIOS

O colaborador se torna embaixador da nossa marca, se comprometendo a ajudar a Gateway a crescer, se desenvolver e avançar no mercado. Contamos com o seu apoio e comprometimento para que o nosso negócio cresça e ganhe visibilidade no mercado.

ABUSO DE PODER E ASSÉDIO

A Gateway respeita a individualidade, dignidade, privacidade e direitos pessoais de todos os seus colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros de negócios e afins.

Não admitimos assédios, tais como sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação ou ameaça no relacionamento entre empregados, independentemente de seu nível hierárquico.





O empregado que se considerar discriminado, humilhado ou alvo de preconceito, práticas abusivas ou em situação de desrespeito e se sentir constrangido em tratar do assunto com seu superior hierárquico, deve comunicar o fato ao setor de ouvidoria por qualquer meio de comunicação disponível, sendo que a queixa será mantida em sigilo, conforme necessário.

PRECONCEITO

A Gateway não admite discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, sejam eles de raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros.

Portanto, a todos deve ser dado tratamento respeitoso, cordial e justo, independentemente do cargo ou da função que ocupem.

Nos processos de recrutamento e seleção, avaliação de desempenho ou promoção, os candidatos/colaboradores devem ser avaliados unicamente por suas qualificações, especializações e capacidade de atender e se adequar às expectativas do cargo ou setor.

TRABALHO ESCRAVO E INFANTIL

Trabalho Escravo

A Gateway não aceita, tanto internamente quanto com fornecedores e parceiros de negócios, uso de trabalho escravo, segundo a Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940.

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.



Trabalho Infantil

A Gateway não aceita, tanto internamente quanto com fornecedores e parceiros de negócios, uso de mão de obra infantil, segundo Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei 8069/90 | Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade.

Se menores de idade, entre 16 e 18 anos, forem contratados, na condição de aprendiz, seguindo as leis vigentes no país, a Gateway assegura que o trabalho não impedirá os seus estudos.

FRAUDES E PROTEÇÃO DOS ATIVOS DA GATEWARE

É proibido qualquer conduta fraudulenta ou desonesta contra a Gateway, seja à propriedade, relatórios, planilhas ou demonstrativos financeiros e contábeis. Em caso de situação do gênero, haverá sanção disciplinar, podendo implicar até em acusação criminal.

Os relatórios/demonstrativos financeiros da Gateway são a base para o gerenciamento de seus negócios e para o cumprimento de suas obrigações perante diversos órgãos e entidades competentes.

Os colaboradores devem preservar e cuidar dos bens e das propriedades da Gateway, usando tudo de forma apropriada e correta, visando protegê-las de perdas, danos, mau uso, roubo, fraude, desfalque e destruição.

Essas obrigações abrangem tanto os ativos tangíveis da Gateway como os seus ativos intangíveis, que incluem marcas, know-how, informações confidenciais ou de sua propriedade e quaisquer sistemas de informação.



MEDIDAS CABÍVEIS EM CASO DE DESCUMPRIMENTO

Conforme nosso propósito, valores e cultura, é dever de todos entender e aplicar as políticas e normas da organização, sendo um exemplo a ser seguido.

O descumprimento de normas e regras da Gateway não será tolerado e é passível de punição. Reincidências, inclusive o descumprimento de planos de ação traçados por processos de auditoria, após a devida orientação, também estão sujeitas à medidas disciplinares.

São punições possíveis:

1. Advertência verbal
2. Advertência por escrito
3. Suspensão
4. Demissão sem justa causa
5. Demissão por justa causa

A aplicação de penalidades deve ser feita, tanto quanto possível, logo em seguida à falta cometida, sob pena de caracterizar o perdão tácito.

As sanções devem ser justas, razoáveis e proporcionais à falta cometida.

Quando um empregado julgar que há uma disfunção em determinada norma, deverá recorrer ao seu gestor imediato e solicitar uma revisão dessa norma. A mesma será reavaliada pelo departamento competente e poderá ser revisada.

O empregado deve solicitar orientação de seu gestor imediato em casos nos quais, por falta de infraestrutura ou recursos adequados, não consiga cumprir a norma. Por sua vez, este deverá levar o caso a um nível adequado da organização para buscar uma solução definitiva.



O gestor imediato do empregado que descumprir uma norma ou um procedimento da Gateway será notificado pela Diretoria. Caso ocorra outra infração na mesma área, o gerente será notificado e o gestor e empregado envolvidos serão advertidos por escrito.

Se na mesma área ocorrer novamente descumprimento da mesma norma, o diretor será notificado e deverá decidir, com base nas informações do Código de Conduta, qual atitude será tomada, sendo que a primeira ação é advertir o gestor por escrito.

Na persistência desses desvios, a área de Gestão de Talentos deverá ser comunicada e, em parceria com a direção da Gateway, decidirá o caminho a ser seguido, unificando o tratamento para casos semelhantes. Sendo que, quando necessário, deverá haver consulta à assessoria jurídica para orientação.

Os resultados positivos, em razão do cumprimento das normas, devem ser tratados pelos sistemas de reconhecimento da Gateway que, acompanhados por ações de comunicação, contribuem para a formação de uma cultura de respeito e disciplina.

De igual modo, a divulgação de medidas disciplinares aplicadas tem um efeito positivo, pois demonstra a seriedade com que a Gateway trata tais questões. Em qualquer uma dessas situações, o respeito ao indivíduo deve ser o elemento norteador da conduta dos líderes.

COMITÊ DE OUVIDORIA

Temos a responsabilidade de assegurar que esse Código de Conduta seja aplicado em todas as áreas da Gateway. Por isso, nos comprometemos e iremos atuar com integridade em toda e qualquer situação.

Os colaboradores devem se sentir confortáveis em relatar quaisquer práticas ou ações que possam ser consideradas inapropriadas ou ilegais a seus gestores diretos ou à divisão de Gestão de Talentos.



Todos os relatos e reclamações serão apropriadamente investigados.

A Gateware proíbe retaliação contra qualquer colaborador por conta de relatos feitos em boa-fé, na medida em que isso também protege os direitos do implicado.

Caso haja descumprimento de ações levantadas no Código de Conduta, independentemente do nível de hierarquia, o colaborador deve relatar a situação de forma confidencial e anônima, se preferir, através da página: intranet.gateware.com.br e deve clicar em Ouvidoria.